



## ¿QUÉ ES LA NOM 035 y su relación con la OIT?

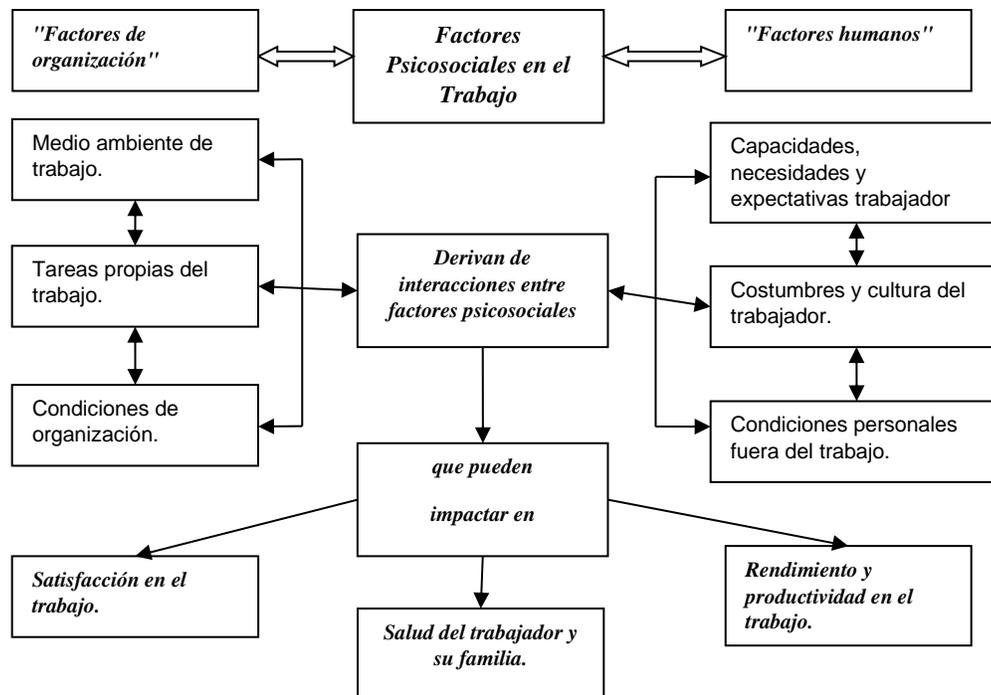
Es una Norma Oficial Mexicana diseñada para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como promover un entorno organizacional favorable. Aprobada y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de octubre de 2018 para ser aplicada en todo el territorio nacional y en todos los centros de trabajo.

La NOM-035 utiliza diversos procedimientos, técnica y cuestionarios propuestos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) para que las empresas de todo el país puedan identificar, analizar y prevenir riesgos psicosociales, así como promover ambientes libres de violencia y un entorno organizacional favorable a la salud y a la productividad.

La fundamentación histórica de la NOM 035 se remite al 24 de septiembre de 1984 en la novena reunión del Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Organización Mundial de la Salud (OMS) celebrada en Ginebra, Suiza, y a partir de entonces se ha venido implementando a nivel mundial.

De manera conjunta OIT y OMS definen Factores Psicosociales en el trabajo como:

"...interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo."



La OIT considera que los factores psicossociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos que pueden impactar de forma positiva o negativa su salud.

Por otro lado los factores psicossociales de riesgo se refieren a las condiciones organizacionales que tienen una probabilidad de afectar de manera negativa en el bienestar y la salud física y psicológica del trabajador, al actuar como desencadenantes o facilitadores del estrés y la tensión laboral, como por ejemplo la falta de control en el trabajo, jornadas excesivas de trabajo, intensidad del ritmo de trabajo, rotación e impredecibilidad de horarios, problemas de comunicación organizacional, ambigüedad de rol, sobrecarga de trabajo, etc.

Hoy en día el mundo laboral enfrenta una profunda problemática, caracterizada por la precariedad e inestabilidad laboral, tercerización de la economía, intensificación del trabajo, exigencias emocionales, problemas entre los intereses personales y laborales, etc., factores que obligan a patrones, sindicatos y trabajadores a preocuparse más por la economía personal, familiar, organizacional y nacional antes que por la salud.

En respuesta, casi todas las constituciones de los países democráticos protegen contra la afectación de riesgos psicosociales laborales mediante leyes y reglamentos de trabajo, como la NOM-035-STPS-2018, que tienen una noble finalidad de salud ocupacional en colaboración de los patrones: Establecer y mantener acciones de prevención de riesgos psicosociales y la violencia laboral así como la promoción de un entorno organizacional favorable.

La NOM 035 establece con detalle todos los pasos que deberán seguir las empresas para el logro de ese objetivo, entre los que destacan:

- Generar y difundir una política de prevención de riesgos psicosociales al interior de cada centro de trabajo.
- Realizar un diagnóstico de los riesgos psicosociales y el entorno organizacional favorable, antes del 23 de octubre de 2020, incluyendo el levantamiento de encuestas con todos o una muestra de los trabajadores.
- Con base en el diagnóstico, diseñar y ejecutar un programa dirigido a mejorar o resolver los problemas detectados.
- Repetir el diagnóstico al menos una vez cada dos años.

También es importante considerar que emisión de la NOM 035 es un compromiso internacional que México pospuso durante varios años, pero que ahora es obligatoria para todas las empresas de 15 o más empleados y que la falta de este cumplimiento podría generar sanciones y onerosas multas a las empresas.